



**KLIMA
BÜNDNIS**
STEIERMARK

GENDER EQUALITY PLAN

Klimabündnis Steiermark

April 2026

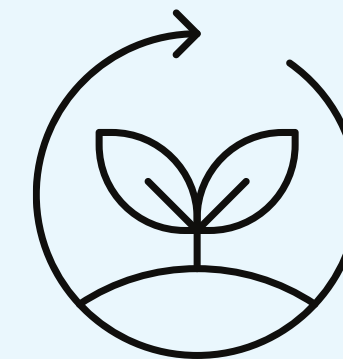
MOCAH

Einleitung

Das Klimabündnis Steiermark setzt sich für ein faires und inklusives Arbeitsumfeld ein, in dem **Chancengleichheit** unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder anderen Diversitätsmerkmalen gewährleistet ist. Der vorliegende Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, kurz GEP) dient als strategischer Rahmen, um Gleichstellungsmaßnahmen systematisch zu verankern und weiterzuentwickeln. Durch gezielte Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen tragen wir aktiv zur Gleichstellung der Geschlechter bei und unterstützen die nachhaltige Transformation unseres Vereins.

Vision

Unsere Vision ist eine Organisation, in der die **Gleichstellung der Geschlechter eine Selbstverständlichkeit** ist. Wir streben ein **integratives und faires Arbeitsumfeld** an, in dem alle Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht – die gleichen Chancen haben, ihr Potenzial zu entfalten und beruflich erfolgreich zu sein. Durch strukturelle Veränderungen, Bewusstseinsbildung und transparente Prozesse wollen wir eine nachhaltige Gleichstellung erreichen und eine Vorbildfunktion für andere Organisationen einnehmen. Unser Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter als zentralen Bestandteil einer sozial und ökologisch nachhaltigen Zukunft zu verankern.



Warum ist der Gleichstellungsplan wichtig?

Der GEP ist entscheidend für die Förderung der Gleichstellung und die Schaffung einer ausgewogenen Arbeitskultur. Gerade in einer Organisation, die derzeit 12 Frauen und 3 Männer beschäftigt, ist es wichtig, weiter an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Förderung der Gleichstellung zu arbeiten.

Welche Strategien werden berücksichtigt?

Der GEP orientiert sich an den Vorgaben der Europäischen Kommission die eine systematische Integration von Genderaspekten in Forschungs- und Innovationsprojekte vorschreibt. Wir setzen diese Vorgaben um, indem wir das Ziel haben, in allen Projekten und Prozessen sicherzustellen, dass die Bedürfnisse aller Geschlechter berücksichtigt werden. Dies ist bereits bei einem Großteil der Projekte der Fall.

Wer ist für die Umsetzung verantwortlich?

Die Verantwortung für den GEP liegt bei der Geschäftsführung. Ein:e Gender-Beauftragte:r sorgt für die Umsetzung und regelmäßige Evaluierung des Plans.

Institutioneller Rahmen & Engagement

Das Klimabündnis Steiermark verpflichtet sich, die Gleichstellung der Geschlechter aktiv zu fördern und in alle Arbeitsbereiche zu integrieren. Der Gender Equality Plan (GEP) zielt darauf ab, Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen zu schaffen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten.



Ressourcen, Datenerhebung und Kompetenzaufbau

Bereitstellung von Ressourcen

Für die Umsetzung des Gender Equality Plans wird eine verantwortliche Mitarbeiterin benannt. Für Koordination, Umsetzung, Monitoring und Weiterentwicklung der Maßnahmen werden jährlich rund 20 Arbeitsstunden eingeplant. Die Verantwortliche fungiert als Ansprechperson für Gleichstellungsfragen und begleitet die Umsetzung des GEP innerhalb der Organisation.

Datenerhebung und Monitoring

Zur Evaluierung der Maßnahmen wird einmal jährlich eine interne Erhebung durchgeführt. Dabei werden relevante Daten und Rückmeldungen der Mitarbeitenden zu Themen wie Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Arbeitsklima erhoben. Die Ergebnisse werden dokumentiert, ausgewertet und dienen als Grundlage für die jährliche Überprüfung des Gender Equality Plans sowie für die Weiterentwicklung geeigneter Maßnahmen.

Kompetenzaufbau und Schulung

Die für den Gender Equality Plan verantwortliche Person nimmt regelmäßig an Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu den Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung teil. Die erworbenen Kenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des Gender Equality Plans sowie in die interne Beratung und Sensibilisierung innerhalb des Klimabündnis Steiermark ein.



Maßnahmen, die bereits umgesetzt werden:



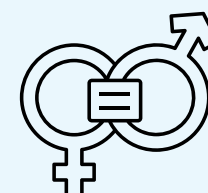
Work-life-Balance

Flexible Arbeitszeiten und
Homeoffice-Möglichkeiten
für alle Mitarbeitenden

Möglichkeit zur Teilzeitarbeit
in allen Positionen

Kollegiale, wertschätzende
Unternehmenskultur

Regelmäßige Teambesprechungen,
die familienfreundlich terminiert
werden



Geschlechter- ausgewogenheit

Hoher Frauenanteil im Team
(12 Frauen, 2 Männer)

Frauen in verschiedenen
Entscheidungsebenen
eingebunden

Geschlechtergerechte
Sprache in internen und
externen Kommunikationen



beruflicher Einstieg

Geschlechtsneutrale
Stellenausschreibungen und
Bewerbungsprozesse

Regelmäßige Weiterbildungs-
möglichkeiten für alle

Null-Toleranz-Politik
gegenüber Diskriminierung
und Belästigung

Fokus auf Qualifikation und
Erfahrung anstatt auf
geschlechtsspezifische
Zuschreibungen



Genderaspekte in Kommunikation und Projekten

Einsatz von geschlechtersensibler
Sprache in allen Publikationen

Entwicklung von Unterrichts-
materialien, die Diversität und
Gleichstellung selbstverständlich
inkludieren



Das Klimabündnis Steiermark wird seine bisherigen **Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit konsequent fortführen und weiterentwickeln**. Wir setzen uns für eine **inklusive, faire** und **wertschätzende Arbeitskultur** ein und werden auch in Zukunft neue Potenziale zur Förderung der Gleichstellung identifizieren und nutzen. Wir verstehen Gleichstellung als einen fortlaufenden Prozess. Daher verpflichten wir uns, regelmäßig unsere Strukturen, Maßnahmen und Entwicklungen zu evaluieren, um weiterhin ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Chancengleichheit selbstverständlich ist. Als Klimabündnis Steiermark wollen wir nicht nur intern Gleichstellung fördern, sondern auch **extern als Vorbild** wirken. Durch unser Engagement für Diversität und Chancengleichheit tragen wir dazu bei, gesellschaftliche Veränderungsprozesse aktiv mitzugestalten.

8. April 2026

Fritz Hofer
Geschäftsführung

Raffaella Miglbauer
Geschäftsführung-
Stellvertretung